PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2023-2026

SOCIÉTÉ DU PLAN NORD

BILAN 2025-2026

Québec

BILAN DES MESURES RÉALISÉES

du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Les mesures incluses dans les tableaux ci-après concernent trois volets : l'environnement de travail, la communication et l'embauche des personnes handicapées.

Axe 1 : Environnement de travail

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
1.1 Connaissance des obstacles.	**1.1.1** Améliorer la connaissance sur les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.	Consulter le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Sensibiliser davantage les employés à l'intégration des personnes handicapées. Dans la plateforme de collaboration (IntraNord), publier des informations pertinentes sous forme de capsules.	Les renseignements pertinents ont été diffusés sur la plateforme de collaboration (IntraNord), informant les employés des outils disponibles sur le site Web de l'OPHQ. Ceux-ci faisaient la promotion de l'autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées ». Les affiches fournies par l'OPHQ ont été installées dans les bureaux de la Société.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
	1.1.2 Consulter des personnes handicapées et leurs représentants lors de l'élaboration de la mise à jour.	Intégration des commentaires et des suggestions reçus.	La Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) a été consultée en mars 2026.	Réalisé	Responsable des ressources humaines

Axe 1 : Environnement de travail (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
1.2 Plan des mesures d'urgence ne tenant pas compte des personnes handicapées ou ayant besoin d'une mise à jour.	**1.2.1** Connaître les besoins des personnes handicapées en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés handicapés. Désigner annuellement des accompagnateurs et des remplaçants. S'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail.	Aucun besoin spécifique n'a été formulé. Aucun accompagnateur n'a été désigné.	Réalisé	Responsable des mesures d'urgence
1.3 Accessibilité au bâtiment en cas de mesures d'urgence.	**1.3.1** Connaître les besoins des personnes handicapées en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Poser les actions requises afin de répondre aux besoins qui ont été constatés en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Aucun besoin spécifique n'a été formulé.	Réalisé	Responsable des mesures d'urgence
1.4 Les postes de travail ne sont pas conçus et adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées.	**1.4.1** Faire les modifications requises pour adapter les postes de travail en fonction des besoins formulés.	Effectuer l'évaluation ergonomique des postes de travail et les ajuster en fonction des besoins précis ou lors d'une demande expressément formulée.	Quatre évaluations ergonomiques ont été demandées et effectuées en 2025-2026.	Réalisé	Service des ressources humaines
	1.4.2 Conformité des postes et des outils de travail avec les standards en matière d'accessibilité Web.	S'assurer de rester à l'affût et de respecter tous les standards de conformité d'accessibilité Web dans les projets de conception numérique.	Conformité atteinte à la suite de notre intégration à Québec.ca. Les standards sont respectés.	Réalisé	Conseiller en communication

Axe 1 : Environnement de travail (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
1.5 Les locaux des bureaux en région ne sont pas conçus pour recevoir des personnes en situation de handicap.	**1.5.1** Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap.	Les employés aptes à se déplacer sont sollicités pour aller à la rencontre de ces personnes afin de les accommoder au besoin.	Les procé-dures ont été respectées.	Réalisé	Tous les employés de la Société pour les bureaux ne disposant pas de commodités afin d'accueillir les personnes handicapées.
		La possibilité de télé-travail en vigueur fait en sorte que les déplacements ou la présence dans les locaux ne sont pas requis pour exercer le travail.	Application et respect de la politique de télétravail.	Réalisé	Tous les employés de la Société pour les bureaux ne disposant pas de commodités afin d'accueillir les personnes handicapées.
	1.5.2 Tenir compte des critères d'accessibilité dans les projets de réaména-gement des bureaux régionaux afin de s'assurer qu'ils soient adaptés aux besoins des personnes handicapées.	Envoyer un courriel ciblé aux personnes responsables du projet de milieu de travail axé sur les activités (MTAA).	Communication transmise aux personnes responsables du MTAA en novembre 2025.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
1.6 Les directives concernant l'accueil dans les bureaux de la Société des personnes en situation de handicap sont méconnues par le personnel de l'accueil.	**1.6.1** Fournir des consignes claires destinées au personnel responsable de l'accueil.	Assurer de fournir des consignes claires selon les besoins person-nalisés pour l'accueil et l'orientation vers les ressources réservées aux personnes handicapées dans les locaux de la Société et publication dans l'IntraNord.	Aucun besoin spécifique n'a été formulé.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
		Élaborer un aide-mémoire pour l'accueil des nouveaux employés en situation de handicap.	Aide-mémoire intégré au processus d'accueil.	Réalisé	Responsable des ressources humaines

Axe 2 : Embauche

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
2.1 Peu de personnes handicapées présentent leur candidature.	**2.1.1** Favoriser l'embauche des personnes handicapées.	Rappel aux gestionnaires et mention dans les postes affichés	Une phrase a été ajoutée sur les plateformes externes utilisées pour le recrutement : « *La Société du Plan Nord souscrit au principe d'équité en emploi pour les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées* ».	Aucune embauche d'une personne handicapée en 2025-2026.	Responsable des ressources humaines
2.2 Les programmes pour faciliter l'embauche des personnes handicapées sont méconnus.	**2.2.1** Soutenir les gestionnaires durant le processus d'embauche de personnes handicapées.	Diffuser l'information concernant le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées dans la plateforme de collaboration (IntraNord).	Aucune embauche d'une personne handicapée en 2025-2026.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
		Rappeler par courriel aux gestionnaires des bénéfices d'embaucher des personnes en situation de handicap	Un courriel a été envoyé en décembre 2025.	Réalisé	Responsable des ressources humaines

Axe 2 : Embauche (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
2.3 Visibilité des postes affichés sur des sites Web s'adressant spécialement aux personnes handicapées.	**2.3.1** Contribuer à ce que les personnes handicapées puissent prendre connaissance des postes vacants à la Société et le favoriser.	Cocher l'option appropriée sur les plateformes d'emploi lorsque possible.	L'option est cochée à chaque fois que c'est possible. Les postes sont affichés sur Québec.ca et respectent ainsi les règles de l'accessibilité Web.	Réalisé	Responsable des ressources humaines

Axe 3 : Communication

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
3.1 Manque d'information sur les défis des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	**3.1.1** Sensibiliser le personnel de la Société à la cause des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	Sensibiliser le personnel au moyen d'actualités dans la plateforme de collaboration (IntraNord) à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH) ainsi que lors de la Journée internationale des personnes handicapées.	Actualités publiées sur l'intraNord lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, ainsi que lors de la Journée internationale des personnes handicapées.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
		Publication du bilan annuel ainsi que de la mise à jour du plan d'action dans la plateforme de collaboration (IntraNord).	Documents publiés sur Québec.ca et sur l'IntraNord.	Réalisé	Responsable des ressources humaines Conseiller en communication

Axe 3 : Communication (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
3.2 Manque de sensibilisation du personnel de la Société.	**3.2.1** Formation du groupe de travail interne visant à définir des actions pouvant être mises en place afin d'atteindre les objectifs et pour bonifier le plan d'action annuel.	Inscription des membres du groupe de travail interne aux formations offertes par l'Office des personnes handicapées.	Les membres du groupe de travail ont participé, en décembre 2025, à une formation offerte par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) portant sur l'élaboration du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	Réalisé	Inscription des membres du groupe de travail : Responsable des ressources humaines
	3.2.2 Coordination d'un groupe de travail à l'interne visant à définir des actions pouvant être mises en place afin d'atteindre les objectifs et pour la bonification du plan d'action annuel.	Planifier et effectuer la rencontre avec le comité interne.	Rencontre annuelle du comité interne en novembre 2025.	Réalisé	Coordination du groupe de travail : Responsable des ressources humaines
		Collaboration du comité pour l'élaboration du prochain plan pluriannuel 2026-2029.	Une rencontre du comité a eu lieu en novembre 2025.	Réalisé	Groupe de travail à l'interne
	3.2.3 Informer le personnel de la Société sur les organismes communautaires qui desservent les personnes handicapées.	Partager une liste des organismes communautaires qui desservent cette clientèle pour chacune des régions où se trouve un port d'attache de la Société, ainsi qu'au nord du 49e parallèle.	Une liste des organismes communautaires qui desservent les personnes handicapées a été diffusée sur l'IntraNord en novembre 2025.	Réalisé	Responsable des ressources humaines

Axe 3 : Communication (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉTAT DE LA SITUATION	RÉSULTATS	RESPONSABLES
3.2 (suite)	**3.2.4** Sensibiliser les membres du personnel qui collaborent avec les promoteurs du territoire nordique afin de les encourager à intégrer des critères d'accessibilité dès la conception de leurs projets.	Sensibiliser les conseillers des directions qui collaborent avec les promoteurs du territoire afin qu'ils les encouragent à prendre en compte les critères d'accessibilité dans la conception de leurs projets.	Communication envoyée en mars 2026.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
3.3 Les obligations liées à l'accessibilité au moment de l'achat ou de la location de biens ou de services sont méconnues.	**3.3.1** Fournir l'information nécessaire aux responsables des acquisitions de biens et de services.	Envoyer une fiche d'information concernant l'approvisionnement accessible aux responsables d'acquisitions de la Société. Cette fiche est disponible sur le site de l'Office des personnes handicapées du Québec.	Communication envoyée à la personne responsable des acquisitions au sein de la Société en novembre 2025.	Réalisé	Responsable des ressources humaines
		Révision de la *Politique d'acquisition et d'utilisation responsable des biens et services de la Société du Plan Nord* pour y ajouter les obligations d'accessibilité aux personnes handicapées (article 61.3 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*).	La politique a été révisée et est actuellement en attente d'approbation.	En cours de réalisation	Direction de l'administration

Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées

La Société prendra les mesures nécessaires pour que toute personne handicapée qui en fait la demande ait accès, en toute égalité, aux documents et aux services offerts au public.

Nombre de plaintes reçues : 0

Nombre de mesures d'accommodement mises en œuvre : 0

À ce jour, la Société n'a reçu aucune demande de la part de personnes handicapées pour obtenir, en format adapté, des documents et des services diffusés par l'organisme.

Adoption et diffusion

Le bilan a été adopté par le président-directeur général le 18 septembre 2026.

Ce bilan est déposé sur l'IntraNord de la Société du Plan Nord afin de le rendre accessible au personnel.

Il est également transmis à l'Office des personnes handicapées du Québec.